

平成30年(行ウ)第33号 未払賃金請求事件

原告

被告 埼玉県

準 備 書 面 ( 3 )

令和元年9月20日

さいたま地方裁判所第5民事部合議係 御中

被告訴訟代理人弁護士

被告指定代理人

同

同

第1 原告準備書面3の主張に対する認否

1 第1について

(1) 1行目から4行目まで

認める。

(2) 5行目から10行目まで

不知。

(3) 11行目から17行目まで

争う。

教員の業務は授業などの従事時間が規定されているものを除き、個々の業務にどの程度の時間を費やすかについて個人の裁量に委ねられている部分が多く、業務の遂行方法についても校長から詳細に指定することはなく、各教員に任されている。その結果、時間外勤務命令に基づかない勤務にどの程度従事するかについては、教員間でばらつきがあり、1日当たりの正規の勤務時間を除く在校時間が1時間未満とする者から6時間以上の者までいるのである（甲10号17頁）。つまり、時間外勤務命令に基づかない時間外勤務は校長による強制ではなく、教員各自の判断に基づいて勤務しているということである。

2 第2について

(1) 1行目から10行目「である。」まで

認める。

ただし、割り当ては教員で構成する生徒指導部が計画し、校長が各教員に協力依頼を行ったものであり、校長が割り当てたものではない。

(2) 10行目「そして」から14行目まで

争う。

校長は登校指導を命じておらず、各教員に協力依頼をしたのである。

(3) 15行目から20行目まで

勤務時間の割振りは行われなかったとする点は否認し、その余は認める。

校長は、登校指導に協力してくれた教員に対して1時間の勤務時間の割振り変更を行うので、変更したい場合は願い出てほしい旨を教員に伝え、実際、1時間の割振り変更を願い出てくる教員はいた。また、夏季休業前の校長による教員に対する指示伝達の中でも、登校指導に係る勤務時間の割振り変更を行っていない教員は、夏季休業中に割振り変更するように伝えている。

(4) 21行目から22行目

「校長の命により」は否認し、その余は認める。

校長は登校指導を命じておらず、各教員に協力依頼をしたのである。

(5) 23行目から24行目「しなかった。」まで  
認める。

(6) 24行目「教員」から27行目まで  
否認する。

校長は、1学期中に勤務時間の割振り変更を行えなかった教員は夏季休業期間中に割振り変更を行うよう具体的に指示をした。

(7) 28行目から32行目まで  
否認する。

校長は、着任した平成29年4月より学校の実情を見ながら休憩時間の確保に努めてきた。平成29年度まで昼休みに設定されていた休憩時間を行事が入らない午前中に変更したのは平成30年4月当初の職員会議であり、本件訴訟が提起される前から、教員が休憩時間を確保できるよう配慮していた。よって、訴訟は無関係である。

(8) 33行目から37行目まで

校庭のライン引きが週2回割り当てられていること、登校指導が存在することは認め、その余は否認する。

休憩時間は確保している。なお、万一、休憩時間に仕事が入る場合には、勤務時間の割振り変更を行い、休憩するよう教員に伝えている。

また、校庭のライン引きは前日の放課後に行う事も可能であり、勤務時間開始時刻よりも前の時間帯に行わなければならないわけではない。

(9) 38行目から40行目まで  
争う。

(10) 41行目から45行目まで  
認否に及ばず。

## 第2 原告準備書面4の主張に対する認否

### 1 第1について

争う。

### 2 第2について

#### (1) 1について

認める。

ただし、公立学校教員の労働時間については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律、条例、規則等にも規定されている。

#### (2) 2について

争う。

給特法の解釈及び超勤4項目以外の業務に係る時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

#### (3) 3について

認否に及ばず。

### 3 第3について

#### (1) 1について

##### ア (1)について

一般論としては認める。

ただし、教員には給特法が適用されており、時間外勤務命令に基づかない時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

##### イ (2)について

##### (ア) 1行目から3行目まで

争う。

校長には教員の時間外勤務命令に基づかない時間外勤務を明確に、積極

的に禁止する義務はない。

(イ) 4行目から11行目まで

認める。

(ウ) 12行目から13行目まで

争う。

(エ) 14行目から17行目「あつて、」まで

一般論として認める。

(オ) 17行目「この点は」から19行目まで

争う。

前述したとおり、教員には給特法が適用されており、一般の労働者とは異なる。

(2) 2について

ア (1)について

認否に及ばず。

イ (2)について

(ア) 1行目から6行目まで

判例の存在は認める。

(イ) 7行目から13行目まで

一般論としては認める。

(ウ) 14行目から17行目まで

争う。

給特法は、教員に対して一般行政職員と同様な勤務時間管理を行うことは適当ではなく、超過勤務手当制度は教員にはなじまないことを前提に制定されており、その適用を受ける教員は一般の労働者とは異なる。

ウ (3)について

(ア) 1行目から8行目まで

争う。

教員の時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

(イ) 9行目から14行目まで

認める。

エ (4)について

(ア) 1行目から5行目「ものである。」まで

原告が正規の勤務時間外に教材研究や学級経営に時間を費やしている事があることは認め、その余は不知。

(イ) 5行目「被告自身」から9行目まで

「勤務時間外に」は否認し、その余は認める。

答弁書では、原告が訴状18頁及び19頁で主張した業務について、「法定業務」、「校長が命じた業務」、「教員の本来的業務」、「いずれにも該当しない業務」として認否を行ったのであり、正規の勤務時間外に従事している業務としての認否を行ったものではない。

(ウ) 10行目から22行目まで

認める。

(エ) 23行目から26行目まで

争う。

前述したとおり、教員の業務は授業などの従事時間が規定されているものを除き、個々の業務にどの程度の時間を費やすかについて個人の裁量に委ねられている部分が多く、業務の遂行方法についても校長から詳細に指定することはなく、各教員に任されている。本件校長が原告に対して超勤4項目以外の業務について、正規の勤務時間外に従事するよう命じたことはなく、校長の指揮命令下に置かれている時間ではない。

(オ) 27行目から30行目まで

被告の主張を正確に引用した部分については認め、その余は認否に及ばず。

(3) 3について

ア (1)について

(ア) 1行目から5行目まで  
認める。

(イ) 6行目から9行目まで  
争う。

イ (2)について

(ア) 1行目から8行目まで  
認める。

(イ) 9行目から13行目まで  
争う。

教員には給特法が適用されており、時間外勤務の考え方については従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

4 第4について

(1) 1について

ア 1行目から4行目まで  
争う。

イ 5行目から9行目まで  
一般論としては認める。

ウ 10行目から11行目  
争う。

教員には給特法が適用されており、時間外勤務の考え方については従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

(2) 2について

ア 1行目から2行目まで

争う。

給特法適用下における時間外勤務の考え方については従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

イ 3行目から19行目まで

認める。

ウ 20行目から22行目まで

争う。

給特法適用下における時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

(3) 3について

ア (1)について

(ア) 1行目から5行目まで

争う。

政令で規定されている正規の勤務時間の割振りは、正規の勤務時間外に勤務を命じる必要があると校長が判断した場合について、正規の勤務時間を割振ることより、時間外勤務命令を出さないよう定められたものであり、正規の勤務時間外に勤務を命じる必要が生じていない場合にも適用されるものではない。

(イ) 6行目から13行目「していない。」まで

教員が正規の勤務時間外に勤務していること、校長から命じられた業務について、正規の勤務時間外に行った場合にも業務であることは認め、その余は否認ないし争う。

正規の勤務時間の割振りは正規の勤務時間外に勤務を命じる必要が生じた場合についての規定であり、教員が個々の判断により正規の勤務時間外に行った勤務について規定されているものではない。



(ウ) 13行目「そして、」から15行目まで

不知。

イ (2)について

原告が勤務していた学校では三六協定が締結されていなかったことは認め、その余は争う。

超勤4項目以外の業務に係る時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

(4) 4について

ア (1)について

(ア) 1行目から4行目まで

認める。

(イ) 5行目から16行目まで

争う。

労働基準法36条の教員への適用については、従前の主張のとおりであり、原告の主張は独自の解釈である。(答弁書等を参照)

(ウ) 17行目から34行目まで

不知。

(エ) 35行目から38行目まで

「教育職員の給与特別措置法解説」(乙6)において、労基法36条は「適用除外」と記されていることは認め、その余は争う。

イ (2)について

(ア) 1行目から9行目まで

被告の主張を正確に引用している部分については認める。

(イ) 10行目から16行目まで

争う。

給特法適用下における時間外勤務の考え方については、従前の主張のと

おり。(被告準備書面(1)等を参照)

ウ (3)について

(ア) 1行目から5行目まで

認める。

(イ) 6行目から16行目まで

否認ないし争う。

地方公務員法第46条ないし第48条において、職員が給与・勤務時間その他の勤務条件について適当な措置がとられることを可能にするため勤務条件に関する措置の要求の制度を設けている。職員は、職員としての地位に基づく経済上の権利を確保するため、当局(権限を有する地方公共団体の機関)の適当な措置がとられるべきことの審査を人事委員会に求めることができる。そして、人事委員会は審査の結果これを認めるべきと判断したときは、その権限に属する事項については自ら実行し、その他の事項については当局に実行させるため必要な措置を勧告するものであり、救済措置の実効性は担保されている。

エ (4)について

(ア) 1行目から4行目まで

認める。

(イ) 5行目から12行目まで

争う。

校長による時間外勤務命令に基づかない時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

オ (5)について

(ア) 1行目から5行目まで

認める。

(イ) 6行目から10行目まで

否認ないし争う。

校長は原告に対し、正規の勤務時間内に処理可能な業務を大幅に上回る業務を命じていない。

## 5 第5について

### (1) 1について

#### ア 1行目から19行目まで

争う。

給特法制定当初から「超勤4項目」以外の業務による時間外勤務は想定されていた。教職調整額の割合は昭和41年教職員勤務状況調査の結果を基に決定されているが、本調査は教職員の勤務状況について、条例・規則等の規定に基づいて割り振られた毎日の勤務開始時刻から勤務終了時刻までの勤務時間内に仕事をした状況と、校長の超過勤務命令の有無にかかわらず、勤務時間外に仕事をした状況とを調査したものである。教職調整額が4%と算定されたのは、本調査結果により小中学校教職員の1週間の平均超過勤務時間が1時間48分であり、年間44週（年間52週から、夏休み4週、年末年始2週、学年末始2週の計8週を除外）にわたって行われた場合の超過勤務手当に要する金額が、超過勤務手当算定の基礎となる給与に対し、約4%に相当したからである。超過勤務時間の調査対象には、超勤4項目に該当し得る児童生徒への直接指導だけでなく、事務処理業務などの事務活動も含まれており、それら全てを含めた平均超過勤務時間が1時間48分であった。つまり、原告の主張するように教職調整額4%が超勤4項目のみに対する対価として支給されているのであれば、そもそも算定根拠となった平均超過勤務時間に事務処理業務等は含まれないはずであり、事務処理業務等も含めた平均超過勤務時間をもとに4%が決定されているのは、教員が超勤4項目以外の業務について、正規の勤務時間外に従事する場合がある事を踏まえたからである。（乙13）

よって、原告の主張は失当である。

イ 20行目から23行目「あるから、」まで  
一般論として認める。

ウ 23行目「その適用を」から35行目まで  
争う。

給特法適用下における時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。  
(被告準備書面(1)等を参照)

エ 36行目から41行目「487頁)。」まで  
不知。

オ 41行目「このように、」から45行目まで  
争う。

(2) 2について

ア (1)について

(ア) 1行目から4行目まで  
認める。

(イ) 5行目から18行目まで  
争う。

給特法適用下における時間外勤務の考え方については従前の主張のとおり。  
(被告準備書面(1)等を参照)

イ (2)について

(ア) 1行目から11行目まで  
認める。

(イ) 12行目から25行目まで  
争う。

給特法適用下における時間外勤務の考え方については従前の主張のとおり。  
(被告準備書面(1)等を参照)

(ウ) 26行目から31行目「る。」まで

認める。

(エ) 31行目「ここでは」から44行目まで

争う。

文部省から発出された施行通達(昭和46年7月9日文初財第377号)については、給特法及び昭和46年7月5日付け文部省訓令第28号「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合の規程」(以下、「規程」という。)についての留意点を示したものである(乙14)。規程1条では、「この訓令は、国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第7条の規定に基づき、教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合に関し必要な事項を定めるものとする。」と規定され、勤務時間の割振りの適正化については、規程3条において、「教育職員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行ない、原則として時間外勤務は命じないものとする。」と規定されている。つまり、正規の勤務時間の割振りは、正規の勤務時間外に勤務を命じる必要があると校長が判断した場合について、正規の勤務時間を割振ることより、時間外勤務命令を出さないよう定められたものであり、そもそも正規の勤務時間外に勤務を命じる必要がない場合にも適用されるものではない。

ウ (3)について

(ア) 1行目から12行目まで

認める。

(イ) 13行目から27行目まで

人事院が給特法の所管官庁ではないこと、人事院の勧告又は意見の対象となるのは国家公務員であることは認め、その余は争う。

給特法の目的について、文部大臣(現在の文部科学大臣)は人事院の意見に沿って必要な立法措置を講ずるために法律案を提出したと説明してお

り（乙7）、文部省も立法当初から人事院の意見に沿い「包括的な評価」という解釈をとっていたのである。なお、文部科学省は現在も教職調整額について解釈を変更していない。

また、制定当初の給特法では、第5条において「公立の義務教育諸学校等の教育職員については、第3条から第5条までに規定する国立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する事項を基準として教職調整額の支給その他の措置を講じなければならない」と規定している。給特法では公立の義務教育諸学校等の教育職員についても、国立の義務教育諸学校等の教育職員と同様に教職調整額の措置を行うよう求めていることから、公立の義務教育諸学校等の教育職員に係る教職調整額については異なる解釈であるとする理由がない。

なお、人事院は国家公務員法23条に基づき、「義務教育諸学校等の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する法律の制定についての意見の申出」を国会及び内閣に対して行ったのであり、単に見解を表明しただけではない。

エ (4)について

(ア) 1行目から15行目まで

認める。

(イ) 16行目から34行目「になる。」まで

争う。

教員の職務の特殊性及び勤務態様の特殊性については従前の主張のとおり。（被告準備書面（1）等を参照）

(ウ) 34行目「さらに、」から37行目「失われている。」

学校が校長を中心とした組織運営である点は認め、その余は否認ないし争う。

近年、校長に強い権限が与えられたという事実はない。また、教員の仕

事の自主性は失われていない。

(エ) 37行目「そして、」から46行目まで

夏季休業中の業務として、職員会議、研修、プールの指導・監視、遠足の下見、個人面談、サマースクール、倫理委員会、清掃活動等が存在すること、夏季休業中に出勤することがあることは認め、その余は否認ないし争う。

夏季休業期間中は授業が行われないため、休暇等を取得しやすい環境である。なお、原告は平成30年度の夏季休業期間中（7月21日から8月31日）、年次有給休暇を8日間、夏季休暇を5日間、職務専念義務免除（有給）を2日間、計15日間の休暇を取得している。（乙15）

また、長期休業期間中以外においても、教員が1日の年次休暇を取得する事は可能であり、実際に取得している。

(オ) 47行目から56行目まで

争う。

給特法の趣旨については、従前の主張のとおり。（被告準備書面（1）等を参照）

(カ) 57行目まで59行目「ない。」まで

認める。

(キ) 59行目「職務や」から61行目まで

争う。

オ (5)について

(ア) 1行目から3行目

給特法が制定された当時と比べて、現在の勤務環境が変化していることは認め、その余は争う。

(イ) 4行目から10行目まで

給特法が時間外勤務を命じることができる場合を限定していること、「教

職調整額」の支給割合は、昭和41年度の教員の勤務状況調査の結果を基に算出されていることは認め、その余は否認ないし争う。

時間外勤務命令に基づかない時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

また、「教職調整額」の算出方法については、前述の主張のとおり。

(ウ) 11行目から20行目まで

給特法が制定された当時と比べて、現在の勤務環境が変化していることは認め、その余は争う。

給特法制定当初から現在まで「教職調整額」の支給趣旨は変更されていない。

カ (6)について

(ア) 1行目から7行目まで

認める。

(イ) 8行目から12行目まで

争う。

従前の主張のとおり、時間外勤務命令に基づかない時間外勤務については、「教職調整額」が支給されている。(被告準備書面(1)等を参照)

(ウ) 13行目から20行目まで

争う。

6 第6について

(1) 1について

争う。

(2) 2について

ア (1)について

各判例の存在については認める。

イ (2)について



判決内容を正確に引用している部分については認め、その余は争う。

原告が勤務時間を超えて勤務をし、あるいは休日に勤務した場合であっても、法令上超過勤務手当を原告に対し支給する根拠規定がないのであるから、いかなる場合であっても原告に超過勤務手当を支払う義務はない。

(3) 3について

ア (1)について

判例の存在は認める。

イ (2)について

(ア) 1行目から13行目まで

争う。

給特法適用下における時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

(イ) 14行目から31行目まで

争う。

教員の業務は個々の裁量に委ねられている部分が多く、校長が業務の細部について指示をしているわけではないことは従前の主張のとおり。

(被告準備書面(1)等を参照)

(ウ) 32行目から38行目まで

「他の教員と比較して相対的な悪評価となることを避けようとして行われた」とする点は不知、その余は争う。

人事評価の制度上、勤務時間の長短は評価尺度になっていない。

(エ) 39行目から46行目まで

認否に及ばない。

(4) 4について

争う。

3 第7について

(1) 1行目から6行目まで

一般論として認める。

(2) 7行目から14行目まで

教員には労基法37条が適用除外となっていることは認め、その余は争う。

校長は超勤4項目以外の業務について、時間外勤務を命じていないし、時間外勤務については、教職調整額が支給されている。

### 第3 訴えの変更（請求の拡張）申立書について

#### 1 請求の趣旨に対する答弁

(1) 原告の請求をいずれも棄却する。

(2) 訴訟費用は原告の負担とする。

#### 2 請求の原因に対する認否

(1) 第7について

争う。

(2) 第8について

ア 1について

否認ないし争う。

本件校長は原告に対して、超勤4項目以外の業務について、時間外勤務を命じていない。なお、時間外勤務命令に基づかない時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。（被告準備書面（1）等を参照）

イ 2について

本件学校において三六協定が締結されていない事は認め、その余は否認ないし争う。

労働基準法36条は教員に対して実質的に適用の余地が無いこと、時間外勤務命令に基づかない時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。（被告準備書面（1）等を参照）

なお、本件校長は原告に対して超勤4項目以外の業務について時間外勤務命令を行っていないし、教員が時間外勤務命令に基づかずに勤務することを禁止する義務もない。

ウ 3について

争う。

(3) 第9について

否認ないし争う。

被告が原告を違法に労働させた事実はない。

(4) 第10について

争う。

以上